

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,628	,355		-1,768	,082		
Budaya Organisasi	,389	,105	,331	3,715	,000	,614	1,629
Disiplin kerja	,480	,107	,371	4,468	,000	,707	1,414
Kompensasi	,292	,080	,318	3,637	,001	,636	1,572

a. Dependent Variable: komitmen

Hipotesis yang diajukan :

Ho = Tidak terdapat hubungan linier antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Ha = Terdapat hubungan linier antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Hasil perhitungan didapat angka t hitung sebesar 3,715. Besarnya t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan dk = derajat kebebasan dengan ketentuan $dk = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dari ketentuan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar = 1,990.

Kriteria uji hipotesisnya :

Jika t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 3,715 > t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,331 atau 33,1%.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan :

Ho = Tidak terdapat hubungan linier antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi.

Ha = Terdapat hubungan linier antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi

Hasil perhitungan didapat angka t hitung sebesar 4,468. Besarnya t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan dk = derajat kebebasan dengan ketentuan $dk = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dari ketentuan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar = 1,990.

Kriteria uji hipotesisnya :

Jika t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 4,468 > t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,371 atau 37,1%.

c. Pengaruh Kompensasi Dengan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara kompensasi dengan komitmen organisasi dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan :

Ho = Tidak terdapat hubungan linier antara kompensasi dengan komitmen organisasi.

Ha = Terdapat hubungan linier antara kompensasi dengan komitmen organisasi

Hasil perhitungan didapat angka t hitung sebesar 3,637. Besarnya t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan dk = derajat kebebasan dengan ketentuan $dk = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dari ketentuan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar = 1,990.

Kriteria uji hipotesisnya :

Jika t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 3,637 > t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,318 atau 31,8%.

3. Analisis Korelasi Antara Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Korelasi antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Correlations

		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kompensasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.492**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	66	66	66
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.492**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	66	66	66
Kompensasi	Pearson Correlation	.564**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Korelasi Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja sebesar 0,492. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

0,00 - 0,25 Korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,50 Korelasi cukup kuat
>0,50 - 0,75 Korelasi kuat
>0,75 - 1,00 Korelasi sangat kuat

Korelasi sebesar 0,492 menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya budaya organisasi meningkat maka disiplin juga meningkat. Korelasi tersebut signifikan, sebab angka Sig. = 0,000 < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan.

b. Korelasi Antara Disiplin Kerja Dengan Kompensasi

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara disiplin kerja

dengan kompensasi sebesar 0,463. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

0,00 - 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,50	Korelasi cukup kuat
>0,50 - 0,75	Korelasi kuat
>0,75 - 1,00	Korelasi sangat kuat

Korelasi sebesar 0,463 menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan kompensasi cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya disiplin kerja meningkat maka kompensasi juga meningkat. Korelasi tersebut signifikan, sebab angka Sig. = 0,000 < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan.

c. Korelasi Antara Budaya Organisasi Dengan Kompensasi

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara budaya organisasi dengan kompensasi sebesar 0,564. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

0,00 - 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,50	Korelasi cukup kuat
>0,50 - 0,75	Korelasi kuat
>0,75 - 1,00	Korelasi sangat kuat

Korelasi sebesar 0,564 menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kompensasi kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya budaya organisasi meningkat maka kompensasi juga meningkat. Korelasi tersebut signifikan, sebab angka Sig. = 0,000 < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan.

4. Persamaan Jalur

Diagram jalu terdiri dari satu persamaan struktural atau satu sub struktur, X1, X2, dan X3 sebagai variabel eksogen, dan Y sebagai variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah :

$$Y = \text{PYX1} + \text{PYX2} + \text{PYX3} + C$$

Hasil perhitungan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4 maka persamaan jalurnya adalah :

$$Y = 0,331X1 + 0,371X2 + 0,318X3 + C$$

C. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Besarnya pengaruh adalah 69,8%. Sementara selebihnya yaitu 100% - 69,8% = 30,2% adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi menurun maka komitmen organisasi akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi harus dikembangkan terus-menerus di dalam organisasi yang pada dasarnya bersumber dari pimpinan organisasi dengan dukungan semua orang di dalam organisasi. Dengan demikian diharapkan bahwa komitmen organisasi pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor akan semakin meningkat.

Selanjutnya pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor, adalah sebagai berikut :

a) Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen (33,1%).

Dari analisis data yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor hanya sebesar 33,1% ini berarti masih sangat jauh dari yang diharapkan. Indikasi kurangnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dapat dilihat dari beberapa hal seperti :

- a. Belum maksimalnya budaya kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme yang dirumuskan bersama yang diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat bagi seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor dalam mewujudkan kinerja yang optimal dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.
- b. Belum dihayati dan dilaksanakannya nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi budaya organisasi di Dinas Pertanian Kota Bogor secara bersama dan konsisten baik oleh pimpinan maupun pegawai.
- c. Pegawai juga belum memahami dan melaksanakan visi, misi dan tujuan dari organisasi secara benar dan sungguh-sungguh.
- d. Masih terlihat adanya ego sektoral antar bidang.

Sesuai yang dikatakan oleh Robins dan Judge yang dikutip oleh Sunyoto (2011) bahwa salah satu hasil dari budaya yang kuat adalah menurunnya perputaran atau perpindahan karyawan/ *turnover*. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan kesepakatan yang tinggi antar pegawai di organisasi mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini akan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasional, yang pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Untuk meningkatkan budaya organisasi di Dinas Pertanian dapat dilakukan beberapa hal misalnya : memantapkan nilai-nilai organisasi, melakukan pembinaan terhadap karyawan, memberikan contoh teladan dari pimpinan, membuat acara-acara ritual yang akan mempererat rasa kebersamaan dan kekompakan, memupuk rasa tanggap pada masalah organisasi baik internal maupun

eksternal dan memberikan penilaian serta penghargaan terhadap karyawan yang telah memberikan dedikasi, tenaga dan pikirannya kepada organisasi.

- b) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi (37,1%).

Dari analisis data yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor sebesar 37 % yang merupakan variabel paling dominan dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan kompensasi. Walaupun demikian prosentase ini juga jauh dari yang diharapkan. Indikasi kurangnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa hal antara lain :

- a. Masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, serta tingkat kemangkiran yang masih terlihat tinggi.
- b. Masih didapati adanya aktifitas lain pada jam kerja.
- c. Kurang patuh pada aturan dan prosedur yang telah diterapkan.
- d. Kurang semangat dan gairah kerja serta prestasi kerja yang sedikit menurun.

Hal ini senada dengan yang ditulis oleh I Komang (2012) yang menyatakan bahwa disiplin adalah tingkat konsistensi dan konsekuensi seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai dalam waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan. Dimana dengan diterapkannya disiplin akan mampu mengarahkan dan mengendalikan diri, disamping itu penegakan disiplin dan pengawasan yang mendidik akan meningkatkan kepedulian para pegawai terhadap organisasi.

Disiplin amat erat kaitannya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin dapat dikembangkan secara formal melalui latihan, pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja

dapat pula dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat menjadi panutan atau teladan bagi para pegawai.

Untuk itu diperlukan adanya pembinaan disiplin pada Dinas Pertanian Kota Bogor yang terus-menerus dilakukan, yang pada suatu saat diharapkan pegawai akan melakukan disiplin bukan karena penyeliaan atau sanksi yang merupakan ganjaran atas tindakan tersebut, tetapi diharapkan pegawai berdisiplin karena adanya dorongan yang murni dari diri sendiri dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja di organisasi.

- c) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi (31,8%).

Dari analisis data yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor sebesar 31,8 % yang merupakan variabel dengan nilai prosentase paling kecil dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan disiplin. Prosentase ini jauh dari yang diharapkan. Indikasi kurangnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah :

- a. Kompensasi di lembaga pemerintahan pada umumnya sama atau tidak jauh berbeda dengan instansi lain yang setingkat, terutama pada Dinas atau kantor di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
- b. Ukuran kompensasi yang dirasakan masih belum memenuhi kebutuhan pada tingkat normative pegawai yang ideal.
- c. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
- d. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial dirasakan belum maksimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Menurut Handoko (1987) bahwa apabila pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai,

prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis bahkan akan keluar dari organisasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen terhadap organisasi.

Ada baiknya organisasi Dinas Pertanian Kota Bogor bisa meninjau secara strategis keputusan kompensasi. Karena begitu banyak dana operasional yang dihabiskan yang berhubungan dengan kompensasi agar dapat menyesuaikan kompensasi dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dimana pada satu sisi pemberian kompensasi adalah filosofi pemberian hak, sedangkan pada sisi yang lain kompensasi harus berorientasi pada kinerja.

Organisasi juga dapat menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi dan kemampuan masing-masing organisasi. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Besarnya pengaruh adalah 69,8%. Sementara selebihnya yaitu $100\% - 69,8\% = 30,2\%$ adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan

kompensasi secara bersama-sama (gabungan) meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) menurun maka komitmen organisasi akan menurun.

2. Pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor, adalah sebagai berikut :

- a) Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,331 atau 33,1%. Hal ini dapat dilihat dari belum maksimalnya kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme yang telah dirumuskan bersama, belum dihayati dan dilaksanakannya nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi budaya organisasi, pegawai juga belum memahami dan melaksanakan visi, misi dan tujuan organisasi secara benar dan sungguh-sungguh serta masih terlihat adanya ego sektoral di masing-masing bidang.
- b) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,371 atau 37,1%. Dapat dilihat dari masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu ditambah lagi dengan tingkat kemangkiran yang tinggi, adanya aktifitas lain di luar jam kerja, kurang patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan serta semangat dan gairah kerja serta prestasi yang sedikit menurun.
- c) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,318 atau 31,8%. Disebabkan karena kompensasi dilembaga pemerintahan umumnya sama dan tidak begitu berpengaruh kepada komitmen organisasi, ukuran kompensasi yang dirasakan masih belum memenuhi kebutuhan dan belum sesuai dengan prestasi kerja,

jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan, serta pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yang dirasakan belum maksimal dan tidak sesuai harapan.

3. Pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi. Persamaan jalurnya adalah : $Y = 0,331X_1 + 0,371X_2 + 0,318X_3 + C$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom. 1996. Human Behavior at Work Organizational Behavior. McGraw-Hill Book Co., New York.
- Dessler, Gary. 2000. Human Resource Management. New Jersey 07458, Prentice Hall Inc.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth. (1995). Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Alih bahasa : Dhrama, Agus. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hick, Herbert G., G. Ray Gullet. 1996. Organisasi : Teori Dan Tingkah Laku. Diterjemahkan oleh G. Kartasasmita dan A. G. Kartasapoetra. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. 2002. Asas-asas Penelitian Behavioral. Penerjemah : Landung R. Simatupang dan H.J. Koesoemanto. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. SPSS : Statistik Parametrik. Elex Media Komputindo, Jakarta

- Simamora, Hendry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. Perilaku Keorganisasian Organization Behavior). Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Umar, Husein. 2002. Metode Riset Bisnis. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta